

**SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO – SÍNTESE DOS PRINCIPAIS  
PONTOS ESTABELECIDOS PELAS NOVAS REGAS**

JULIANA MANGINI MIGLIANO

Por meio da Portaria n.º 2686, de 28 de dezembro de 2011, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que foi publicada no Diário Oficial da União, a implantação das novas normas que tratam sobre a obrigatoriedade do ponto eletrônico nas empresas será realizada em 03 (três) etapas. Vale informar que tais normas encontram-se estabelecidas na Portaria nº 1510 de 2009, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A partir do dia 02 de abril de 2012, começaram a vigorar, para as companhias que exploram atividades na indústria, no comércio em geral, no setor de serviços, incluindo, entre outros, os setores: financeiros, de transportes, de construção, de comunicações, de energia, de saúde e de educação.

Cabe ressaltar que, a partir de 1º de junho de 2012, passará a vigorar para as empresas que exploram atividade agroeconômica. Já as micro e pequenas empresas só deverão se adequar às normas a partir de 03 de setembro de 2012.

Dentre os principais pontos da Portaria 1510 de 2009, destacam-se: a) proibir todo tipo de restrição à marcação de ponto, marcações automáticas e alteração dos dados registrados; b) estabelecer requisitos para o equipamento de registro de ponto – REP – Registrador Eletrônico de Ponto; c) obrigar a emissão de comprovante da marcação a cada registro efetuado no Registrador Eletrônico de Ponto; d) estabelecer os requisitos para os programas que farão o tratamento dos dados oriundos do Registrador Eletrônico de Ponto; e) estabelecer os formatos de relatórios e arquivos digitais de registros de ponto que o empregador deverá manter e apresentar à fiscalização do trabalho

Com efeito, os principais requisitos do Registrador Eletrônico de Ponto são: a) ter como finalidade exclusiva a marcação de ponto; b) possuir memória das marcações de ponto que não possa ser alterada ou apagada; c) emitir comprovante a cada marcação efetuada pelo trabalhador; d) não possuir mecanismo que permita marcações automáticas ou restrições às marcações.

Os órgãos técnicos credenciados pelo Ministério do Trabalho e Emprego serão os órgãos competentes a certificar se os equipamentos atendem as normas vigentes ou não. Os equipamentos certificados serão cadastrados no

Ministério do Trabalho e Emprego, podendo ser consultados pela internet. No mais, o empregador poderá desenvolver o seu próprio Sistema de Registro de Ponto Eletrônico desde que atenda aos requisitos da Portaria.

Importante esclarecer, outrossim, que a fiscalização terá caráter orientativo nos primeiros 90 (noventa) dias, a contar da vigência da Portaria, ocasião em que o fiscal concederá novo prazo para aquisição do equipamento. Assim, caso a empresa não tenha se adequado na segunda visita, a fiscalização deixará de ter caráter orientativo e a empresa poderá, então, ser autuada.

Impõe-se destacar também que o registro de ponto não passou a ser obrigatório, pois o artigo 74 da CLT faculta o uso de registro de ponto manual ou mecânico. Além disso, não há qualquer restrição para que uma empresa utilize o sistema eletrônico em um setor/estabelecimento e manual em outro. No mesmo sentido, o empregador que já utiliza o ponto eletrônico pode voltar a utilizar o sistema manual. Porém, se o meio eletrônico for adotado, as empresas, mandatoriamente, deverão seguir as instruções da Portaria 1510/2009 do MTE.

Caso a empresa utilize algum sistema eletrônico que não seja o Registrador Eletrônico de Ponto, poderá sofrer sanções e multas administrativas, além de enfrentar sérias dificuldades em apresentar elementos que comprovem a jornada de trabalho do empregado em eventual Reclamação Trabalhista.

Fato é que o ponto eletrônico em referência causa inúmeras controvérsias, pois o início da nova regra já foi adiado por 05 (cinco) vezes, sob a justificativa de dificuldades técnicas de implantação em determinadas áreas, considerando que as empresas devem de adequar a uma série de formalidades.

Por conta disso, tramitam no Senado alguns Projetos que sustentam a Portaria 1510/2009, sob as seguintes alegações: a) custos desnecessários para a empresa; b) novos custos de gestão; c) prejuízos para o setor produtivo nacional; d) desperdício de tempo em razão da espera da impressão do comprovante; e) o equipamento não é capaz de coibir a fraude de ajuste entre empregado e empregador de registrar o ponto nos padrões normais; f) a Portaria desestimula o ponto eletrônico; g) a Portaria não poderia regular matéria objeto de Leis ou de dispositivo da Constituição Federal.

Porém, não obstante os impactos negativos citados acima, vale mencionar as vantagens que o sistema poderá trazer: a) proibir a alteração dos dados do sistema; b) as empresas terão mais segurança jurídica; c)

possibilidade de evitar doenças ou acidentes de trabalhos em razão do excesso de jornada; d) facilitar a fiscalização pelo Ministério do Trabalho; e) ajudar nas decisões que serão proferidas na Justiça do Trabalho, já que será minimizada a necessidade de testemunhas; f) beneficiar os fabricantes dos softwares.

Sobre a necessidade de o empregado guardar o comprovante, cabe mencionar que a Portaria não exige isso. Determina tão somente que o empregado retire o comprovante a cada batida. Ressalte-se, ademais, que é obrigatória a emissão de um comprovante a cada batida, não sendo possível emitir um comprovante por dia.

Neste aspecto, é altamente recomendável que o empregado mantenha consigo o referido documento quando houver dúvida com relação ao pagamento das horas extras. Certamente, os trabalhadores terão dificuldade na guarda dos comprovantes emitidos, já que são quase mil por ano e cinco mil para servir como prova na Justiça do Trabalho. No entanto, convém reiterar: é um comportamento que se aconselha seja adotado pelo trabalhador.

Além do mais, o comprovante será emitido em uma única via para o trabalhador, porquanto a empresa pode escolher o momento da impressão dos Relatórios de Espelho de Ponto. No entanto, é oportuno lembrar que referidos documentos deverão estar à disposição do fiscal em eventual inspeção.

Vale observar que não há uma quantidade máxima de empregados que utilizarão o Registrador Eletrônico de Ponto, sendo responsabilidade do empregador a disponibilização de máquinas suficientes e de papel necessário. A quantidade mínima de empregados para que o registro de ponto se torne obrigatório é de dez trabalhadores (artigo 74, parágrafo 2º da CLT), desde que não haja norma coletiva com previsão em sentido contrário. Porém, o estabelecimento com até 10 (dez) empregados que optar pelo registro eletrônico deverá obedecer a Portaria n.º 1510 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Não há possibilidade de mais de um empregador utilizar o mesmo Registrador Eletrônico de Ponto, com exceção do registro de jornada do trabalhador temporário regido pela Lei nº 6019/74 do tomador de serviços, assim como as empresas de um mesmo grupo econômico, nos termos do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT.

No que tange às informações sobre horário de trabalho/férias/afastamentos, estas não poderão ser incluídas no Registrador Eletrônico de Ponto, o qual serve apenas como meio de marcação de ponto.

Cumpre informar, por fim, que a identificação do empregado no Registrador Eletrônico de Ponto ocorrerá através do número de PIS – Programa de Integração Social. Caso o empregado não possua PIS, por ser o primeiro emprego, o controle poderá ser realizado de forma manual nos primeiros dias até que ele receba o seu número. Tal controle manual também poderá ser utilizado quando o equipamento não estiver funcionando em razão de eventual indisponibilidade do registrador.

Diante de todo o exposto, apesar dos efeitos decisivos para evitar a alteração de dados e combater a fraude na marcação de ponto, ainda há divergência em torno dos efeitos da Portaria, pela ocorrência de falhas jurídicas e práticas, motivo pelo qual resta acompanhar se haverá mudanças, revisão ou aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ou se algum Projeto que susta os efeitos da Portaria nº 1510 de 2009 será aprovado.